Tohto University

# 3年目看護師のキャリアアップ研修　看護観を題材として



| メタデータ | 言語: Japanese<br>出版者:<br>公開日: 2021-02-10<br>キーワード (Ja):<br>キーワード (En): third-year nurses, career promotion training, views of nursing<br>作成者: 長谷川, 真美, 横山, 恵子, HASEGAWA, Naomi, YOKOYAMA, Keiko<br>メールアドレス:<br>所属: |
|---|---|
| URL | https://doi.org/10.50818/00000029 |

© 東都大学 2017

【研究報告】

# ３年目看護師のキャリアアップ研修
## －看護観を題材として－

Career promotion training for third-year nurses:
Their views of nursing

長谷川　真美[1]　　横山　恵子[2]
Naomi HASEGAWA  Keiko YOKOYAMA

要　旨

就業３年目にある看護師の成長過程と看護観を明らかにし，３年目看護師へのキャリア継続に向けた支援のあり方を検討することを目的に，自記式質問紙調査を実施した．結果，９割以上の看護師が看護観を明確にできたと感じており，描かれた看護観は【患者に寄り添い思いを受け止める】【心身の苦痛を和らげ，安らぎを感じてもらう】【自分を振り返り良い看護の提供の為に自分を磨く】にカテゴリー化された．３年目看護師は１年目の『仕事への適応に対する努力と適性への不安』，２年目の『チームメンバーであり看護師であることの自覚』を経て『看護師としての成長の実感』を持てる時期にある．看護を実践する自分に対して関心を寄せられるようになった３年目の時期に，体験を言語化して認識することは，自分の看護実践のリフレクションとなり，自分の看護観を言語化，認識することで自分の目標を意識することにつながると思われる．

キーワード：３年目看護師，キャリアアップ研修，看護観

## １．はじめに

1987 年４月に出された厚生省「看護制度検討会報告書」[1)] において，専門看護婦（士）の育成について「近年の医療の高度化，専門化や国民の健康に対する関心の高まりは看護業務にも影響を及ぼし，複雑かつ高度な業務や特殊な技能を有する業務，健康教育や保健指導に関する業務が増加している．このような変化に対応するには，看護婦（士）の資格を持つ者に対して卒後教育の一環として一定の専門分野についての教育を行い，各分野での看護業務が円滑に実施できるような専門看護婦（士）を育成する必要がある」との報告がなされた．これを受けて 1994 年に専門看護師制度，1995 年に認定看護師制度，1998 年に認定看護管理者制度が発足した．さらに特定医療行為に係る看護師の研修制度が 2015 年 10 月から施行され，看護師に期待される役割が拡大するとともにスペシャリストをめざす看護師のキャリアの方向は多様となり，拡大している．

一方，分野を特定せず広範囲な知識技術，経験を持ち，幅広い分野で臨床実践できるジェネラリストといわれる看護師の存在は大きい．現在就業している看護師総数は，1,142,319 人（2014 年の統計）で，前述のスペシャリストの資格を持つ看護師はその 2％程度である．多くの看護師がジェネラリストとして就業し，病院の看護を支えている．与えられた職場で日々最善のケアを行うために，研鑽を積んでいるジェネラリストの看護師が，そのジェネラリストとしてのキャリアを発達させることが期待されている．こういったジェネラリストの看護師に対して自分のキャリアや仕事に自信と誇りを持ち，自分のキャリアを発達していけるよう支援することが求められている．

ベナー[2)] は，看護師の成長プロセスについて初心者（Novice），新人（Advanced beginner），一人前（Competent），中堅（Proficient），達人（Expert）として説明しているが，プロセスに沿って看護師としての能力を順調に成長させていくことが肝要である．

ところで，看護師の離職については従来から就業後３か月，３～５年，10 年前後に増加すると言われてきた．離職後再就職をしない，いわゆる潜在看護師の割合は

[1] 東都医療大学ヒューマンケア学部看護学科
[2] 埼玉県立大学保健医療福祉学部看護学科
E-mail : naomi.hasegawa@tohto.ac.jp

20 歳代後半で 27%，30 歳代が最も高く 35%を超え，40 歳代になっても 30%以上を占めている（2011．厚生労働省）．就業後 3 か月はリアリティショックなどにより自己の適性に迷い，3 ～ 5 年は結婚や出産などのライフサイクルの課題や自分のキャリアを見据えての転職といった理由によるといわれている[3]．看護師がキャリアを中断せず，看護師として成長していくためには，潜在看護師となる割合が増加しはじめる 20 歳代後半の看護師の職業継続のモチベーションを上げていく必要がある．

成田ら[4]は卒後 2 ～ 3 年の看護師の就業継続意思が低下するという理由に，自分でキャリア目標を設定し，自分で仕事の価値と意義を見出しながらモチベーションを維持していくことが求められることを挙げている．また，3 ～ 5 年目看護師は，「無我夢中に仕事を覚える時期を終え，現場からは一人前として期待され，責任も負担も増える．やりがいを感じる反面，心身が疲れ疲弊することもある」との指摘もある[5]．吉田ら[6]による，2 ～ 5 年目の看護師は，「仕事の負担度」がストレス要因となり，「心理的ストレス」を抱えており，特に「仕事の困難さ」「患者･家族との関係」のストレスが高いとの報告もある．

このように 2 ～ 5 年目看護師は現場から寄せられる期待と責任にやりがいを感じながらも，多くのストレスを抱えている状況にあることに加えて，ライフサイクルの課題もあり，就業継続のモチベーションが下がった状態にあると推察される．キャリア継続を考えると，潜在看護師が増加し始める 20 歳代後半にさしかかる時期であり，心身が疲弊する時期の入り口とされる就業後 3 年目看護師に焦点をあてて，仕事の価値と意義を見出しながらモチベーションを維持するための支援がなされることが必要であると考える．

ところで，3 年目看護師は前述のベナー[2]の成長段階では一人前（Competent）にあたる．ベナーはこの段階の看護師を「一人前の看護師は直面した状況を整理し，問題を分析し，ある程度の予測をもとに計画したり行動したりすることができる．一人前の看護師は一通りの経験を持っているため，看護の場面での統率力はあるし，問題対処能力，管理能力も持っているが，中堅看護師のような柔軟性やスピードといった面は欠けている」と定義している．さらに 3 年目看護師の状況について，水谷ら[7]は情緒的組織コミットメントの視点から専門職として自立した看護を行えるよう成長していく時期ではあるが，自分の方向性を見失っている者もおり，職業と組織の両方にコミットする自己目標を持てるようかかわる必要があると指摘している．しかしながら，吉田ら[6]は，3 年目看護師が看護観について上司や同僚と話す割合は 5 割以下であったと報告しており，多くの看護師がキャリアの目標設定につながる職場で，自分が実践した看護の振り返りや看護観についてゆっくり考える機会がないまま過ごしていることが伺える．

このような状況を踏まえ，3 年目看護師が自分の経験を語り，自分の看護観やキャリアの目標について考える機会を設けることは，個々の看護師のキャリア発達にとって有効であると考え，グループを取り入れた研修を実施した．

研修は，「これまでの看護体験を意味づけ，キャリアの基礎を築く」ことを目的とし，目標を，①キャリアを振り返る，②自分の看護観が語れる，③先輩として自分が目指す姿を描くとし，6 時間（1 日）で実施した．内容は，「自己理解・傾聴と承認」「リフレクションとポートフォリオ」「プリセプターシップと成人教育」の 3 つの講義と，「私の看護物語（これまでの自分を振り返る）」「私達の大切にしたい看護（自分たちが看護していく上で大切にしたいことに気づく）」「なりたい先輩像（自分の看護観と自分が目指す看護師像を伝える）」の 3 つグループワークで構成した．研修はグループでの振り返りを円滑にするために「自己理解・傾聴と承認」の講義を最初に行い，自己紹介などのグループ作りを促した．続いて「リフレクションとポートフォリオ」を講義し，振り返りの重要性を伝えた後，自分の体験の振り返りを他者に伝え，他者の振り返りに傾聴する「私の看護物語」のグループワークを実施した．続いて「私達の大切にしたい看護」では，看護体験の振り返りに基づいて自分たちが大切にしてきたものを話し合い，まとめ，参加者と共有する機会を設けた．今後への展望を意識するため，「プリセプターシップと成人教育」の講義を行い，続くグループワークで「なりたい先輩像」を描き伝える形式とした（表 1）．

この研修を受けた看護師の研修に対する評価，および研修で描かれた看護師の成長過程と看護観から，3 年目看護師のキャリアアップ支援のあり方を検討する．

今回の研修は 3 年目看護師研修として対象者を募集し，上記のように研修内容を就職後 3 年間に限定していること，および研修の題材が 3 年間の振り返りであるため，3 年目以外の看護師には 3 年目の状況を振り返っての発言を促した．このため，結果及び考察では 3 年目看護師の結果として表現することとする．

表１．３年目講座の概要

| | プログラム | 主な内容 | 形式 |
|---|---|---|---|
| 1 | 自己理解<br>傾聴と承認 | 自己理解の必要性<br>傾聴と承認のメッセージ | 講義 |
| 2 | チームづくり | 自己紹介，チーム名の決定 | グループワーク |
| 3 | リフレクションと<br>ポートフォリオ | リフレクションの必要性<br>ポートフォリオの紹介 | 講義 |
| 4 | 私の看護物語 | 3年間の自分の振り返りと心に残っているエピソードをグループ内で伝え合う | グループワーク |
| 5 | 私たちの大切にしたい看護 | 看護する上で大切にしたいことを話し合い，グループごとにまとめ発表する | グループワーク |
| 6 | プリセプターと成人教育 | プリセプターシップ<br>成人教育と学習活動 | 講義 |
| 7 | なりたい先輩像 | 自分の看護観となりたい姿を描き，グループ内で発表し合う | グループワーク |
| 8 | リフレクション | 本日の振り返り | グループワーク |

## ２．目的

３年目看護師の成長過程と看護観を明らかにし，３年目看護師へのキャリア継続に向けた支援のあり方を検討する．

## ３．用語の定義

１）キャリアアップ

金井[8]はキャリアを「ある人の生涯にわたる期間における，仕事関連の諸経験や諸活動と結びついた態度や行動における個人的に知覚された連続である」と定義している．この考えに基づき本稿では，キャリアを「職業を通じての経歴（経験や活動とそれに結びついた態度や行動の連続した個人の知覚）」であり，キャリアアップ研修を「自分のキャリア目標に基づいて職業的な成長を促すための研修」とする．

２）リフレクション

リフレクションとは，自分の感情や思いと向き合い，自分との対話を重ねる中で行われるもので，経験した様々な出来事を振り返ることによって，そこに映し出される自分自身の姿を見つめ直すことである．今回の研修では体験の意味や自分の価値観に気づくために，これまでの自分の体験を振り返る行為とする．研修ではリフレクションを，ワークシートへの記入による個人での振り返りに加えて，それを言語化して伝えること，および他者からの反応を受け取ることによって多角的に体験の意味を捉え，さらに他者の体験を聴くことによって自己の内省を促し，自分の価値観に気づくことを促進することを期待している．

３）看護観

看護に対する考え方であり，看護師が看護を実践する上で大切にしているもの，いわゆる看護師の職業的価値観とする．

## ４．方法

１）対象

2013年１月にＡ県で勤務する経験３年前後の看護師で，NPO法人の主催するキャリアアップ研修に参加し，同意が得られた43名．

２）方法

自記式質問紙調査．直接研究目的および倫理的配慮の説明，研究協力への依頼を質問紙とともに配布し，研修終了後回収ボックスを設置して回収した．

３）調査内容

プロフィール，現在の看護観，印象に残っている看護体験，３年間の成長過程，これまで大切にしてきたこと，キャリアの現状（キャリアの悩み，目指すキャリアの方向）と研修の評価(キャリアの振り返りに対する効果，看護観・目指す看護師像に対する効果，内容の役立ち度，グループワークの効果，研修の全体的評価，研修を受けてのキャリアの方向の変化)．

４）分析方法

プロフィールおよびキャリアの現状・研修の評価は記述統計とした．３年間の成長過程，看護観の記述は，記述内容の意味を読み取りコード化し類似するものを整理してカテゴリー化した．記述内容の分析にあたっては，

内容の整合性を図るため研究者間での一致を確認した.

## ５．倫理的配慮

研究は埼玉県立大学倫理審査委員会の承認を受けて実施した（承認番号 21071）．研究参加者へは，参加の任意性，匿名性，守秘，保管・破棄の保証および目的外使用がないこと，途中でも参加の撤回ができることを説明し，研究への同意は調査用紙の回収をもって同意と判断した.

## ６．結果

１）プロフィール

性別は男性 8 名, 女性 35 名で, 年齢は 22 歳～ 42 歳, 平均年齢は 28.18 ± 5.59 歳，経験年数は 3 年 32 名，4 年 7 名，その他 4 名であった．基礎教育課程は大学・短期大学 2 名，3 年課程看護専門学校 38 名，2 年課程看護専門学校 9 名，その他 3 名であった.

２）キャリアの認識と研修の評価

キャリアの悩みの有無について尋ねたところ，悩みがある者は 37 名 (86.0%)，内容は「自分のキャリアの方向がわからない」21 名 (61.8%),「研修や学習にあてる時間が取れない」11 名 (32.4%),「研修や学習にあてる費用が負担である」8 名 (23.5%),「職場の卒後教育が不十分である」6 名 (20.0%),「研修や学習に関しての情報が得にくい」6 名 (20.0%),「キャリア開発について相談できる相手がいない」2 名 (5.7%),「自分が受けたいと思う研修がない」1 名 (2.3%),「研修への職場の協力が得にくい」1 名 (2.3%) の選択肢が順に選択された.

研修目標の達成について尋ねたところ,「自分のこれまでのキャリアを振り返ることができた」と回答した者は 38 名 (88.4%),「看護観が描けた」と回答した者は 40 名 (93.0%),「目指す先輩像が明確になった」と回答した者は 35 名 (81.4%) であった．目指す先輩像や看護観を明確にするために「講義が役立った」と回答した者は 38 名 (88.4%),「グループワークが役立った」と回答した者は 38 名 (88.4%) であった.

また,「グループワークでよかった点があった」と回答した者は 42 名 (97.7%)，具体的に選択肢をあげ良かった点を尋ねたところ,「他人の体験が聞けた」41 名 (95.3%),「自分の話を聞いてもらえた」20 名 (46.5%),「肯定的なメッセージがもらえた」17 名 (39.5%),「肯定的なメッセージを伝えられた」7 名 (16.3%) の順であった.「グループワークで実感した効果があった」と回答した者は 41 名 (95.3%)，実感した具体的な効果について選択肢をあげて尋ねたところ,「頑張ろうと思えた」26 名 (66.7%),「新しい発見があった」23 名 (60.0%),「自分の考えが整理できた」21 名 (53.8%),「前向きになれた」20 名 (51.3%),「今の状況を正しく理解できた」17 名 (43.6%),「自分の見方が変わった」8 名 (20.5%),「自信が持てた」6 名 (15.4%),「これまでの自分を肯定できた」6 名 (15.4%),「自分が好きになった」1 名 (2.6%) の順であった (表 2).

表2.グループワークにより実感した効果（n=39、複数回答）

| 効　果 | 人数 | % |
|---|---|---|
| 頑張ろうと思えた | 26 | 66.7 |
| 新しい発見があった | 23 | 60.0 |
| 自分の考えが整理できた | 21 | 53.8 |
| 前向きに慣れた | 20 | 51.3 |
| 今の状況を正しく理解できた | 17 | 43.6 |
| 自分の見方が変わった | 8 | 20.5 |
| 自信が持てた | 6 | 15.4 |
| これまでの自分を肯定できた | 6 | 15.4 |
| 自分が好きになった | 1 | 2.6 |

研修全体を通して「満足」と回答した者は 39 名 (90.7%) であった.

自分が目指すキャリアの方向（選択肢を提示）は，研修前は,「決めていない」25 名 (58.1%),「ジェネラリスト」6 名 (14.0%),「スペシャリスト」5 名 (11.6%),「看護管理者」2 名 (4.7%),「その他」2 名 (4.7%) であった.

研修後は「決めていない」15 名 (34.9%),「ジェネラリスト」9 名 (20.9%),「スペシャリスト」10 名 (23.3%),「看護管理者」2 名 (4.7%),「その他」2 名 (4.7%) であった.

３）看護師が描いた看護観（表３）

看護師が描いた看護観は,【患者に寄り添い思いを受け止める】【心身の苦痛を和らげ，安らぎを感じてもらう】【自分を振り返り良い看護の提供の為に自分を磨く】の 3 つに整理できた.

【　】をカテゴリー,「　」をコードとして記述する.

カテゴリー【患者に寄り添い思いを受け止める】には,「1 人 1 人により添う」「本当の思いを聞き出す」「患者の気持ちを受け止める」「患者や家族の話や思いを傾聴する」「患者の考えニーズにより添う」「その人らしさを尊重する」「患者にあったケアを行う」「患者第一に考える」「人間対人間のかかわりを意識する」などのコードが含まれた.

カテゴリー【心身の苦痛を和らげ，安らぎを感じてもらう】には,「心身の苦痛を和らげ安らぎを感じてもらう」「患者にとって声をかけやすい看護師になる」「患者に安心

感を与えられる」「優しさ，思いやりを持って看護する」「患者，家族から信頼される看護師になる」などのコードが含まれた．

カテゴリー【自分を振り返り良い看護の提供の為に自分を磨く】には，「自分の看護を振り返ることができる」「理想とする看護師像を持ち続けられる」「自分自身の知識の向上が看護につながる」「自分の成長が看護につながる」などのコードが含まれた．

4）印象に残っている看護体験（表4）

印象に残っている看護体験は，【ケアの効果が自信につながった】【他者から承認された】【自分の未熟さを実感した】【自己の課題に気づいた】の４つのカテゴリーに整理できた．

カテゴリー【ケアの効果が自信につながった】には，「ケアに対し患者から感謝された」「患者から受け入れられた」「受け持ち患者に良い看護が提供できた」「自分にもできることがあると気付いた」の4つのコードが含まれた．

カテゴリー【他者から承認された】には，「患者に成長を承認された」「先輩看護師から褒められた」「患者に励まされた」の３つのコードが含まれた．

カテゴリー【自分の未熟さを実感した】には，「患者の思いにこたえられなかった」「急変に対応できなかった」「自分の処置が患者の病状の悪化を招いた」の3つのコードが含まれた．

カテゴリー【自己の課題に気づいた】には，「患者の死に（対して）何かできなかったかと悩むようになった」「個別性を考える必要性に気づいた」「先入観で見てはいけないと気づいた」「患者の意思決定支援について考えた」「患者の思いにこたえる看護について考えるようになった」の５つのコードが含まれた．

表３．３年目看護師の看護観

| カテゴリー | コード |
|---|---|
| 患者・家族に寄り添い思いを受け止める | １人１人に寄り添うよう |
| | 患者・家族に寄り添う |
| | 本当の思いを聞きだす |
| | 家族の思いを大切にする |
| | 患者の気持ちを受け止める |
| | 患者様や家族の話や思いを傾聴する |
| | 患者・家族の訴えや希望を取り込む |
| | 患者の考えニーズにより添う |
| | その人にとって良いと思われる看護援助をする |
| | その人らしさを尊重する |
| | 患者の思いを尊重する |
| | 患者さんにあったケアを行う |
| | 患者第一に考える |
| | 人間対人間のかかわりを意識する |
| | 家族や患者が笑顔になれるようなかかわりをする |
| 心身の苦痛を和らげ，安らぎを感じてもらう | 知識技術を深め良いケアをする |
| | 一つ一つに根拠を持つ |
| | 心身の苦痛を和らげ，安らぎを感じてもらう |
| | 患者様の苦痛を取り除くことができる |
| | 患者にとって声をかけやすい看護師になる |
| | 患者に安心感を与えられる |
| | 自分自身が笑顔を忘れない |
| | 優しさ，思いやりを持って看護する |
| | 患者・家族から信頼される看護師になる |
| 自分を振り返り良い看護の提供の為に自分を磨く | 自分の看護を振り返ることができる |
| | 自分を客観的に見れる，謙虚な姿勢を持つ |
| | 理想とする看護師像を持ち続けられる |
| | 初心の気持ちを忘れない |
| | 学びをフィードバックし成長し続ける |
| | 自分自身の知識の向上が看護につながる |
| | 自分の成長が看護につながる |

表４．印象に残っている看護体験

| カテゴリー | コード |
|---|---|
| ケアの効果が自信につながった（11） | ケアに対し患者から感謝された |
| | 患者から受け入れられた |
| | 受け持ち患者に良い看護が提供できた |
| | 自分にもできることがあると気付いた |
| 他者から承認された（6） | 患者に成長を承認された |
| | 先輩看護師から褒められた |
| | 患者に励まされた |
| 自分の未熟さを実感した（7） | 患者の思いにこたえられなかった |
| | 急変に対応できなかった |
| | 自分の処置が患者の悪化を招いた |
| 自己の課題に気付いた（11） | 患者の死に何かできなかったかと悩むようになった |
| | 個別性を考える必要性に気付いた |
| | 先入観で見てはいけないと気付いた |
| | 患者の意思決定支援について考えた |
| | 患者の思いにこたえる看護について考えるようになった |

5）３年間の成長過程

３年間の成長過程を１年目の私，２年目の私，３年目の私の記述をそれぞれコード化，カテゴリー化したところ，１年目は『仕事への適応に対する努力と適性への不安』，２年目は『チームメンバーであり看護師であることの自覚と自信』，３年目は『看護師としての成長の実感』がそれぞれテーマとして読み取れた．（表 5-1，5-2，5-3）

１年目の私のカテゴリーは，【仕事を覚えるのに精いっぱい】【業務優先になっていることへの罪悪感】【看護師としての資質への悩み】【とにかく不安】【充実した学びや課題の自覚】が抽出された．カテゴリー【仕事を覚えるのに精いっぱい】には，「覚えることがたくさんあり自

分のことで精いっぱいだった」「目の前の仕事で精いっぱい」「仕事に慣れるのに大変だった」「自分で抱え込んでしまい回りが見えていなかった」などのコードが含まれた．カテゴリー【業務優先になり患者を優先できないことへの罪悪感】には，「業務に必死で患者より業務が優先」「疾患ばかりで患者さん本人を見ていなかった」「業務中心」などのコードが含まれた．カテゴリー【看護師しての資質への悩み】には，「同期に比べて仕事の効率が悪く悩んだ」「1つ1つの作業を覚えるのに時間がかかった」「受け持ちがなかなか持てず看護師としての資質に悩んだ」などが含まれた．カテゴリー【とにかく不安】には，「やることが不安で先輩に一緒にやってほしかった」「患者とのかかわり方が不安だった」「患者のニーズにどう対応したらいいかわからない」などのコードが含まれた．カテゴリー【充実した学びや課題の自覚】には，「学びや発見がたくさんあり充実していた」「初めて患者の死を経験した」「受けもち患者への内面的ケアができず知識不足を感じた」などのコードが含まれた。

2年目の私の記述は，【チームメンバーとしての自覚】【患者に関わっているという自覚】【一人前として扱われることへの不安】【興味や課題の発見】の4つのカテゴリーが抽出された．カテゴリー【チームメンバーとしての自覚】には，「ゆとりを持って業務に当たることができた」「業務時間配分，優先順位がつけられるようになり仕事に余裕ができた」など《仕事のゆとり》，「自分の周りが見えるようになった」「他のスタッフへ気配りができるようになった」など《周りへの配慮》，業務がわかり一人で任されることが増えた」「夜勤のリーダーになることが増え責任感を感じる」「一人前の仕事を任されると責任とやりがいがあった」など《メンバーとしての自覚と責任の認識》が含まれた．カテゴリー【患者に関わっているという自覚】には，「余裕ができて個別的なケアができるようになった」「患者の経過やアセスメントが楽しいと感じる」「患者のことを考えて行動できるようになった」などが含まれた．

表５－１．３年間の成長過程（１年目）
テーマ：仕事への適応に対する努力と適性への不安

| カテゴリー | コード |
|---|---|
| 仕事を覚えるのに精いっぱい | 仕事に慣れず失敗が多い |
| | ルーティン業務で精いっぱいだった |
| | 知識技術を身につけようと毎日頑張った |
| | 覚えるのに精いっぱいで業務に追われた |
| | とにかく必死でつらい |
| | 目の前の仕事で精いっぱい |
| | 知識，技術を的確にするのに一生懸命だった |
| | 仕事を覚えるのに大変だった |
| | 勉強，技術習得に追われ余裕ない |
| | がむしゃらに働いた |
| | 自分で抱え込んでしまい回りが見えていなかった |
| | 焦ると周りが見えない |
| 業務優先への罪悪感 | 業務に必死で患者より業務が優先 |
| | 知識・技術を覚えるだけで精いっぱいで患者と係る時間が少ない |
| | 疾患ばかりで患者さん本人を見ていなかった |
| | 業務中心 |
| 看護師としての資質への悩み | 同期に比べて仕事の効率が悪く悩んだ |
| | 1つ1つの作業を覚えるのに時間がかかった |
| | 受け持ちがなかなか持てず看護師としての資質に悩んだ |
| とにかく不安 | 何をするにも不安だった |
| | やることが不安で先輩に一緒にやってほしかった |
| | 不安と緊張でいっぱいだった |
| | 患者とのかかわり方が不安だった |
| | 注射をするなど処置をするのが怖かった |
| | 急変や認知症患者の対応に戸惑った |
| | 患者のニーズにどう対応したらいいかわからない |
| 充実した学びや課題の自覚 | 忙しかったが楽しかった |
| | 学びや発見がたくさんあり充実していた |
| | 初めて患者の死を経験した |
| | 手術室看護は一方通行で達成感が得にくいと感じた |
| | 子供が好きになったが病気の怖さも知った |
| | 受け持ち患者への内面的ケアができず知識不足を感じた |

表５－２．３年間の成長過程（２年目）
テーマ：チームメンバーであり看護師であることの自覚

| カテゴリー | | コード |
|---|---|---|
| チームメンバーとしての自覚 | 仕事のゆとり | 仕事に慣れてきた |
| | | 業務時間配分，優先順位がつけられるようになった |
| | | 優先順位を考えた行動アセスメントができるようになった |
| | | ゆとりをもって業務に当たることができた |
| | 周りへの配慮 | 自分の周りが見えるようになった |
| | | 他のスタッフへの気配りができるようになった |
| | チームメンバとしての自覚と責任の認識 | 夜勤のリーダーになることが増え責任感を感じる |
| | | 重傷者を受け持つようになった |
| | | 手術後の患者を担当するようになった |
| | | 一人前の仕事を任される責任とやりがいがあった |
| | | 後輩ができて身が引き締まった |
| | | 後輩が増え少しずつ教える立場になった |
| 興味や課題の発見 | | プリセプターが開始された |
| | | 患者一人ひとりに関わりたいと思える |
| | | 患者にとって今一番必要なことを考える |
| | | 自分が患者の看護で大切にしたいことが見つかった |
| | | 後輩ができ自分自身を振り返り学習する |
| | | 高齢者の多い病院に移動し ,ADL 拡大や家族とのかかわりに悩む |
| 一人前として扱われることへの不安 | | いきなり先輩の目から外れて不安だった |
| | | 独り立ちしたてで後輩に教えるのは難しい |
| | | 独り立ちしたばかりで夜勤が不安だった |
| | | 不安があっても先輩に言えなかった |
| | | 自分の仕事の内容が増え不安だ |
| | | できることは増えたが自信がない |
| 患者にかかわっている（看護している）という自覚 | | 余裕が出てきて個別的なケアができるようになった |
| | | 患者へのかかわりが深くなった |
| | | 患者と話す機会ができ患者の経過やアセスメントが楽しいと感じる |
| | | 患者とかかわる時間が増えた |
| | | 患者のことを考えて行動できるようになった |
| | | 家族への対応にも困らなくなった |
| | | スタッフや患者・家族が思いをやり取りすることで問題解決できると感じた |

表５－３．３年間の成長過程（３年目）
テーマ：看護師としての成長の実感

| カテゴリー | | コード |
|---|---|---|
| 異動や転職体験からの学び | | 職場を変えて心機一転した |
| | | ローテーションでこれまでの経験が生かせるようになった |
| | | 異動して効率化を図るようになる |
| 責任のある仕事を任されることでの成長 | プリセプター | プリセプターとして一緒に成長 |
| | | プリセプターとして自分の看護を振り返る |
| | | プリセプターを担当し再学習した |
| | | プリセプティーと出会い初心の気持ちを思い出した |
| | 実習指導 | 実習指導に携わり，教える・伝えることの難しさを知った |
| | リーダー | リーダーやプリセプターなど責任のある仕事を任されるようになった |
| | | リーダーとなり病棟全体を考えて仕事するようになった |
| 看護師としての自信 | | 認知症患者への対応がわかり楽しく感じられるようになった |
| | | 病棟でも頼られる立場になってきた |
| | | 責任ある仕事を任されることが多くなった |
| | | 自分のやりたいことができるようになった |
| | | 患者や家族から「安心できる」と言ってもらえた |
| | | 成長のため，自分を見つめることができるようになった |
| | | 業務に慣れ，技術も向上した |
| | | 急変対応ができるようになった |
| | | 言葉遣い周囲への気配りができるようになった |
| | | 患者から頼られるようになった |
| | | 患者にとって最善の治療，方向性を考えるようになった |
| | | 家族の気持ち，状況に目を向けれるようになった |
| | | 患者だけでなく，家族の不安や悩みを聞くことで社会復帰に向けた援助ができた |
| | | 周囲と連携した仕事ができるようになった |
| 興味や課題の発見 | | 成長できた転換期 |
| | | 終末期の患者・家族の希望を少しでもかなえたい |
| | | 初心を見直し傾聴していきたい |

カテゴリー【一人前として扱われることへの不安】には，先輩の目が離れて不安だった」「独り立ちしたばかりで夜勤が不安だった」「独り立ちしたばかりで後輩に教えるのは難しい」などが含まれた．カテゴリー【興味や課題の発見】には「患者にとって今一番必要なことを考える」「後輩ができ自分自身を振り返り学習する」「自分が患者に看護で大切にしたいことが見つかった」などが含まれた．

３年目の私の記述は，【異動や転職体験からの学び】【責任のある仕事を任されることでの成長】【看護師としての自信】【興味や課題の発見】の４カテゴリーが抽出された．カテゴリー【異動や転職体験からの学び】には，「職場を変えて心機一転した」「異動して効率化を図るようになった」などが含まれた．カテゴリー【責任のある仕事を任されることでの成長】には，「プリセプターとして後輩と一緒に成長」「プリセプターとして自分の看護を振り返る」など《プリセプターを任されることでの成長》，「実習指導に携わり，教える・伝えることの難しさを知った」という《実習指導を任されることでの成長》，「リーダーとなり病棟全体を考えて仕事をするようになった」といった《リーダーを任されることでの成長》が含まれた．カテゴリー【看護師としての自信】には，「病棟で頼られる立場になってきた」「自分のやりたいことができるようになった」「業務に慣れ，技術も向上した」「患者から頼られるようになった」などが含まれた．カテゴリー【興味や課題の発見】には，癌患者の緩和ケアに興味を持てた」「終末期の患者・家族の希望を少しでもかなえたい」などが含まれた．

## 7．考察

### 1）３年目看護師の看護観

多くの看護師が自分の行った看護の結果から看護観を導き出し，【患者に寄り添い思いを受け止める】【心身の苦痛を和らげ，安らぎを感じてもらう】【自分を振り返り良い看護の提供の為に自分を磨く】の３つの看護観が抽出された．患者に寄り添って患者の思いを知り，それに応え，安らぎを与えられる看護を目指し自分の看護を磨く３年目看護師の姿が浮かび上がった．平瀬ら[9]は，中堅看護師が自分の看護行為の認識として抽出したカテゴリーに「患者の気もちに入り込む」「ケアの糸口を探る」「患者の意志を尊重する」などが含まれていることを報告している．「患者の気もちに入り込む」「患者の意志を尊重する」は，今回明らかとなった３年目看護師の看護観である【患者に寄り添い思いを受け止める】がより具体的になった形と理解できる．野戸ら[10]は，終末期ケアに携わる看護師の看護観として「ケアに対する姿勢」「人間の見方」「QOL の向上」「終末期看護の価値」を抽出しているが，これらは，対象が限定された中で患者の意思や価値観を尊重するための要素と考えられ，患者に寄り添うための具体的な価値の抽出の結果と考えられる．今回抽出された３年目看護師の看護観は，今後様々な場面を経験する中で，それぞれの看護師が【患者に寄り添い思いを受け止める】ために必要なことを見つけていくことによって内容が具体化され，より深化されていくものと思われる．

印象に残った出来事は，【ケアの効果が自信につながった】【他者から承認された】【自分の未熟さを実感した】【自己の課題に気付いた】体験であった．土佐ら[11]は，３年目以上の看護師が看護師を辞めない理由の一つに「自分の看護に影響した患者との出会い」を挙げている．これは経験年数に関連しないことから，看護師自身の患者への関心の向け方や関心の強さなどが影響していると述べている．今回の結果では，１年目は【業務優先になり患者を優先できないことへの罪悪感】，２年目は【患者に関わっているという自覚】，３年目は「患者に頼られるようになった」など【看護師としての自信】が抽出されており，看護師たちが患者との関係を重視しながら成長している様子がうかがえる．

また，看護観で【自分を振り返り良い看護の提供の為に自分を磨く】が抽出されたことから，３年目は自分の未熟さを認識し，学習する必要性を感じるとともに，学習することが良い看護につながるとその必要性を強く認識している結果と推察される．平山ら[12]は，５～７年目の看護師であっても，看護師としての理想に近づきつつある可能性を持つポジティブな「まだまだな自分」と，理想からは程遠く中堅看護師として不十分であるネガティブな「まだまだな自分」を自覚し，２つの間で揺れ動いていると指摘している．３年目という時期にあっても，ポジティブ，ネガティブ両面から未熟な自分を自覚しつつ成長していく姿が今回の研究を通して描き出されたと考える．

３年間の成長過程から，看護師たちは，患者に寄り添うことを大切にし，業務に精いっぱいで患者に寄り添えない自分を自覚しながら，少しでも寄り添いたいという意識を持ち続けて仕事をしてきた様子がうかがえた．そして３年目では，【異動や転職体験からの学び】【責任のある仕事を任されることでの成長】【看護師としての自信】【興味や課題の発見】など看護師としての成長を実感している．今後４年目，５年目と成長を重ね，キャリアを

積み上げていくためには，自分自身が大切にしてきたものに気づき，今後も大切にしたいもの（看護する上での価値観）を明確にすることが，自分の成長目標を明らかに意識することに繋がると考える．この研修に参加した9割以上の看護師が自分の看護観が描けたと回答しており，看護観を描く上で３年目看護師にとって意味ある研修であったといえる．

２）３年目に看護観を語る研修を組み入れることの意味

９割以上の看護師が研修により看護観が明確になったと回答しており，３年目という時期に傾聴や自分の考えを伝えるといったグループワークを通して，自分の成長過程を振り返る研修をすることが有効であることを確認できた．平岡ら[13]は，「感情への気づきとその振り返りが成長へとつながる」と述べている．今回の研修は自分の体験の振り返りから看護観を考えるように意図しており，看護体験の想起，意味づけやその時の感情を表出することで振り返りとなり，看護観の認識という成長につながったと考える．

また，３年目は職場で一人前と認識され，後輩指導の役割が加わる時期である．この時期に自分の看護観を明確化することは，今後のキャリア目標設定に有用と考えられる．

今回の調査において示された看護師の３年間の成長過程は，１年目は『仕事への適応に対する努力と適性への不安』，２年目は『チームメンバーであり看護師であることの自覚』，３年目は『看護師としての成長の実感』がそれぞれテーマとして読み取れた．３年目になって成長を実感できている結果から，３年目では，ようやく自分で判断して看護が提供できるようになり，患者の様々な状況に対して患者の持つ問題を解決できるよう成長し，後輩指導も経験する中で，自分自身を振り返る余裕もできた．客観的に自分を振り返る余裕ができる３年目に看護の価値観である看護観について考える機会を設けることで，自分の看護のリフレクションができたと考える．

青木[14]はグループ・リフレクションの効果を「対話が，自分の考えや感情，懸念などを自然な形で表現できるナラティブを語るのに適しており，自己への問いかけを深めて自分自身の考え方や価値観を振り返ることにつながり，一緒にリフレクションを行う人との対話によってエンパワーメントの効果もある」と述べている．今回の研修は，職場での看護行為の振り返りや看護観について語り合う機会が得にくく，上司や同僚から承認を受ける機会の少ない３年目看護師にとって，自分のことを語ることで自己の振り返りの機会となったと同時に，対話をしたグループメンバーに肯定的に傾聴されることによって自分の考えを承認されたと感じる体験となった．他のメンバーの意見に触れることにより半数以上のものが研修を受けたことにより，「新たな発見があった」「自分の考えが整理できた」としており，「前向きになれた」または，「頑張ろうと思えた」と回答したものが31名（72.1％）であり，キャリアを振り返り継続意識を高めるのにある程度の効果があったと考えられる．また，２割程度であったが自分のキャリアの方向について「決めていない」と回答したものが減少したことも研修の効果と考えられる．

しかし，「前向きになった」「頑張ろうと思えた」との回答のない３割弱の看護師について，研修参加の意味が見いだせるよう研修内容を吟味していく必要がある．

## ８．結論

３年目看護師の持つ看護観は，【患者に寄り添い思いを受け止める】【心身の苦痛を和らげ，安らぎを感じてもらう】【自分を振り返り良い看護の提供の為に自分を磨く】で，その形成には自分自身が行った看護に強く影響を受けていることが推察された．３年目看護師は，１年目の『仕事への適応に対する努力と適性への不安』，２年目の『チームメンバーであり看護師であることの自覚』を経て『看護師としての成長の実感』を持てる時期にある．また，今回，研修に参加した多くの看護師が自己の看護観を明確にできたと感じている．

看護を実践する自分に対して関心を寄せられるようになった３年目の時期に，体験を言語化して認識することは自分の看護実践のリフレクションとなり，自分の看護観を言語化し，認識することで自分の目標を意識することにつながると思われる．以上により，３年目に看護観を題材としたグループを活用して，自分の成長を振り返る中で，自分が大切にしたい物に気づくことを意図した研修は，有意義であると考えられる．

## 文献

1）厚生省看護課看護制度検討会：看護制度検討会報告書：21世紀経向けての看護制度のあり方．第一法規，1987
2）井部俊子他訳：ベナー看護論―達人ナースの卓越性とパワー．医学書院，1992
3）下田真梨子：看護師の離職に関する文献検討．高知大学看護学会誌．8（1）：29-38，2014
4）成田真理子，石井範子：看護師の看護実践環境と職務満足との関係－卒後２～３年目の特徴を探る－．秋田

大学保健学専攻紀要．23（2）：35-47，2015
5）門田泰子，中居あゆ子，山部美智代：卒後５年目までのキャリアアップにつながる初回配置転換の時期と師長の関わり．ナースマネジャー．15（4）：7-10，2013
6）吉田えり，山田和子，盛岡郁晴：卒後２～５年目の看護師における自己効力感とストレス反応との関連．日本看護研究学会雑誌．34（4）：52-72，2011
7）水谷典子，林智子，清水房枝：一人前の段階にある看護師の情緒的組織コミットメントの変化に影響する要因．三重看護学誌．17（1）：53-64，2015
8）金井壽宏：働く人のためのキャリア・デザイン．PHP新書，2002
9）平瀬節子，尾原喜美子：キャリア中期における看護師の看護行為の認識－看護実践の承認の分析過程より－．高知大学看護学会誌．1（1）：31-40，2007
10）野戸結花，三上れつ，小松万喜子：終末期ケアにおける臨床看護師の看護観とケア行動に関する研究．日本がん看護学会誌．16（1）：28-38，2002
11）土佐千栄子，出口昌子，上野貴子ら：経験３年目以上の看護婦・看護士の臨床実践能力の特徴　第１報－３病院574名の看護婦・看護師士を対象に－．日本看護管理学会誌．5（2）：55-63，2002
12）平山恵美子，岩月すみ江，上條育代ら：地方病院における中堅看護師の看護観に関する研究．飯田女子短期大学紀要．24：37-51，2007
13）平岡鳴美，井元春美：事例のナラティブ発表会が外来看護師に与える影響．日本看護学会論文集．総合看護．38：66-68，2007
14）青木由美恵：看護師の対話的グループ・リフレクションの認識．関東学院看護学雑誌．1（1）：57-64，2014

受付日：2016年11月15日　受諾日：2017年2月3日

【Research Report】

# Career promotion training for third-year nurses: Their views of nursing

Naomi HASEGAWA[1] Keiko YOKOYAMA[2]

## Abstract

Nurses in their third year of work were surveyed using a self-reported questionnaire to determine the course of their growth and their views about nursing. The objective was to identify ways to support the continuation of their careers. Over 90% of the respondents indicated that they had acquired a clear view of nursing. Their views about providing nursing care essentially comprised standing close to patients and being sufficiently aware of their feelings, alleviating the mental and physical pain of patients, allowing them to feel relieved, and reviewing their nursing methods and participating in continuing education to provide a better quality of nursing. Nurses in their third year of work are acutely aware of their growth as nurses after having adapted to the task and overcome anxiety about their fitness to do so during their first year and having developed self-awareness of being a team member and serving as a nurse. Verbally articulating their experiences during the third year when they can focus on their nursing practice would aid nurses in terms of self-reflection. Verbal expression and recognition of their views about nursing will help nurses in their third year of work to develop awareness of their own goals.

Key words : third-year nurses, career promotion training, views of nursing